International Science Journal of Management, Economics & Finance
2022; 1(3): 151-163
https://isg-journal.com/international-science-journal-of-management-economics-finance/
doi: 10.46299/j.isjmef.20220103.12
ISSN: 2720-6394

РОЗВИТОК КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Юрій Маршавін[1], Тарас Кицак[1], Андрій Василенко[1]
[1]Кафедра соціоекономіки та управління персоналом Київського національного університету імені Вадима Гетьмана
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0144-1441
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0525-7556
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1704-593X
Електронна адреса: urijmarsh@gmail.com, kizak1@ukr.net, vasylenko_a@kneu.edu.ua

Для цитування цієї статті:
Юрій Маршавін, Тарас Кицак, Андрій Василенко. Розвиток конкурентних переваг ринку праці України в сучасних умовах. International Science Journal of Management, Economics & Finance. Vol. 1, No. 3, 2022, pp. 151-163. doi: 10.46299/j.isjmef.20220103.12.
Надійшла до редакції: 21 липня 2022 р.; **Схвалено:** 29 липня 2022 р.; **Опубліковано:** 01 серпня 2022 р.

Анотація. У сучасному світі загострюється конкуренція між національними ринками праці за висококваліфіковану робочу силу та інвестиційні ресурси. Проблема посилення конкурентоспроможності ринку праці набуває для України стратегічного значення, оскільки цей важливий елемент економічної системи відображає ключові соціально-економічні процеси та формує передумови для досягнення цілей сталого розвитку. Метою статті є розробка теоретико-концептуальних засад розвитку конкурентних переваг національного ринку праці. Результатом наукових досліджень стало власне трактування наукової категорії «конкурентоспроможність національного ринку праці». Здійснено оцінку реального стану ринку праці України та визначено вплив низки факторів на його кон'юнктуру. Визначено напрямки посилення конкурентоспроможності ринку праці України в умовах становлення цифрової економіки та поширення пандемії Covid 19. Розкрито можливості підвищення рівня зайнятості населення за рахунок цифрових платформ, які поширюють свій вплив на різні сфери економічної діяльності, змінюючи структуру попиту та пропозиції на міжнародному ринку праці.

Ключові слова: конкуренція, інвестиції, пандемія, цифрові платформи, робоча сила, попит і пропозиція, робоче місце, Індустрія 4.0, сталий розвиток.

1. Вступ.

Останнім часом для основних ринкових країн став характерним турбулентний характер соціально-економічного розвитку, а для окремих – притаманним став серйозний економічний спад, у тому числі внаслідок коронавірусної пандемії. Це спричинило загострення глобальної конкуренції, яка охопила й національні ринки праці. В Україні відбувається збільшення масштабів зовнішньої трудової міграції і скорочення обсягів капітальних інвестицій, знос виробничого апарату досягнув критичного рівня. Руйнівні процеси в економіці, загострення кризових явищ в соціальній сфері з врахуванням бойових дій, які вимушена вести наша країна у відповідь на російську воєнну агресію, диктують необхідність наукового обґрунтування шляхів і засобів забезпечення відродження всіх галузей і сфер національного господарства, як базису подальшого збалансованого соціально-економічного розвитку. Досягнення цієї мети вимагає перш за все окреслення вектору і засобів підвищення конкурентоспроможності ринку праці, оздоровлення сфери зайнятості.

Глобальні тенденції цифровізації економіки суттєво змінюють умови забезпечення конкурентних переваг ринку праці, призводять до трансформаційних процесів у напрямах забезпечення рівноваги попиту та пропозиції. Діджиталізація визначає нові перспективи розвитку та забезпечення стійкості ринку праці України, який має стати більш привабливим для кваліфікованих працівників (не лише українських) і інвесторів – потенційних роботодавців (включаючи закордонних) у порівнянні з ринками праці інших країн.

Наше дослідження спрямоване на обґрунтування теоретико-концептуальних засад, виявлення факторів, визначення методів та інструментів розвитку конкурентоспроможності ринку праці України, його генезису та оцінку сучасного стану. Його актуальність пов'язана зі скороченням в країні працездатної частки населення, наростанням масштабів виїзду працівників на роботу за кордон, слабкою поширеністю інноваційних технологій, особливо 5-го і 6-го технологічних укладів, недосконалістю соціально-трудових відносин, нестачею гідної праці, усуненням працівників від участі в управлінні підприємствами.

2. Літературний огляд

Аналіз хрестоматійної економічної літератури демонструє відсутність чіткого і всебічно обґрунтованого формулювання поняття "конкурентоспроможність ринку праці". У контексті розкриття його генезису нами виявлено, що конкуренція є фундаментальною ознакою ринку праці. Видатні економісти минулого – представники різних наукових шкіл і течій Д. Рікардо [1], А. Сміт [2], А. Маршал [3], Дж. Кейнс [4] та ін. у своїх працях переконливо доводили, що конкуренція між носіями послуг праці за вигідні

умови її реалізації та між роботодавцями за дешеву і кваліфіковану робочу силу стала головною умовою формування і функціонування ринків праці.

Семантичний аналіз терміну "конкурентоспроможність" дає підстави виокремити два його складника; "конкуренція" і "спроможність". Поняття "конкуренція" є одним із основоположних понять ринкової економіки. Лише за умов досконалої конкуренції можуть діяти ринкові закони, перш за все базові: попиту, пропозиції, вартості; а також може розвиватись модель саморегуляції ринку на основі "невидимої руки" А.Сміта [2].

Такі відомі економісти XX століття, як К. Макконнел і С. Брю. [5, с. 369], П. Семюелсон і В. Нордгауз [6], Н. Менк'ю [5] пишуть про "конкурентні ринки", "конкурентну рівновагу", "конкурентну ціну" тощо, і характеризують стан ринку в умовах конкуренції як наявність великої кількості вільних покупців і вільних продавців, що не дозволяє окремому його учаснику впливати на ціну товару [5 с. 49, 487; 6. с 534]. Відомий американський фахівець в галузях маркетингу і менеджменту Ф. Котлер в хрестоматійному підручнику "Основи маркетингу", використовуючи поняття "конкуренція", характеризуючи "чисту", "сумлінну", "інтенсивну", "монопольну", "хижацьку" та ін. види конкуренції, розкрив їх сутність і фактори, не визначивши змісту конкурентоспроможності [7, с. 292, 249, 387, 608]. На нашу думку, наукові категорії "конкурентоспроможність" і "конкурентоспроможність ринку праці" не були для цих науковців предметом досліджень. Так, як і для провідного науковця в галузі проблем конкуренції М. Портера, який у фундаментальній книзі "Міжнародна конкуренція" не став давати формулювання конкурентоспроможності, а обмежився визначенням механізму конкуренції, який спонукає підприємців слідувати за вказівками "невидимої руки [8, с. 56].

Другий складник поняття "конкурентоспроможність", який трактується як "спроможність" в академічному словнику української мови тлумачиться як "здатність до здійснення чого-небудь", або "наявність умов, сприятливих для чого-небудь" чи "обставин, які допомагають чомусь" [9, с. 605].

На основі систематизації та конкретизації основних положень проведеного аналізу, не претендуючи на вичерпане і всеосяжне визначення, пропонуємо власне розуміння цих процесів. Конкурентоспроможність ринку праці - це сформований в результаті синергетичної взаємодії різноманітних внутрішніх і зовнішніх факторів та сил комплекс властивостей, здатних у визначених соціально-економічних реаліях створювати у порівнянні з ринками праці інших країн більш привабливі умови для працівників і шукачів роботи, а також для підприємців – потенційних і діючих роботодавців.

Конкурентоспроможність національного ринку праці визначає його спроможність витримувати конкуренцію з аналогічними інститутами інших країн. Специфіка цієї спроможності національних ринків праці полягає в тому, що конкуренція відбувається не в середині якогось національного ринку, а між ринками праці певних країн. Висока конкурентоспроможність національного ринку праці сприяє зайняттю ним більш вигідної позиції на глобальній конкурентній арені з приводу отримання суб'єктами більш високих доходів і

нематеріальних благ, а країною загалом – важливі передумови для динамічного і збалансованого соціально-економічного розвитку.

Ретроспективний аналіз публікацій українських науковців, які досліджували проблеми ринку праці, показує, що на початку 1990-х років вони розвинули думку учених минулої епохи про те, що конкуренція в середині ринку праці відбувається, з одного боку між найманими працівниками за кращі робочі місця, а з другого – між роботодавцями за компетентну робочу силу. Однак на початку ринкових реформ в нашій країні перевага надавалася аналізу методологічних засад конкурентоспроможності робочої сили та факторів її розвитку. Зокрема Д. Богиня в 1999 р. визначив наукову категорію "конкурентоспроможність робочої сили" як сукупність її якісних і вартісних характеристик, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації (професії). Він також окреслив якості, які характеризують конкурентоспроможність працівника: фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами [10]. Тотожними є наукові підходи О. Грішнової, яка охарактеризувала цей вид конкурентоспроможності як відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції, повніше задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей [11]. Л. Лісогор конкурентоспроможність робочої сили пов'язала зі здобуттям працівниками високого освітнього рівня, постійним удосконаленням професійних навичок, накопиченням творчого потенціалу [12, с. 105].

Результати аналізу свідчать, якщо у більшості публікацій українських вчених переважав теоретико-методологічний підхід до трактування змісту поняття "конкурентоспроможності працівників", то закордонні автори у більшій мірі аналізували прикладні аспекти проблеми, розглядаючи формування професійно-кваліфікаційних якостей працівників, як основу зростання конкурентоспроможності компаній. Такий же підхід у 2000-х роках почали демонструвати й українські дослідники, зокрема О. Харун при аналізі змісту категорій "конкурентоспроможність робочої сили" та "конкурентоспроможність персоналу" зосереджує увагу на тому, що конкурентні переваги підприємств на ринку і конкурентоспроможність галузей та економіки держави загалом залежать від рівня кваліфікації, професіоналізму та інших якісних характеристик персоналу [13].

У подальшому окремі закордонні фахівці розглядають професійно-кваліфікаційні якості персоналу також як фактор забезпечення більш високої позиції ринку праці у конкурентній боротьбі. Так, фахівці в галузі стратегічного менеджменту А.Томпсон і Л. Стрикленд обґрунтовано підкреслюють, що креативні, талановиті, компетентні, досвідчені працівники – це не тільки ресурс, який сприяє ефективному досягненню визначених цілей компанії, але й виконує роль джерела забезпечення конкурентоспроможності ринку праці [14].

Останнім часом думка про необхідність постійного удосконалення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, їх вміння швидко адаптуватися до зміни вимог ринку праці вийшла за межі чисто теоретичного постулату, ставши частиною практичної політики компаній та урядів. Зокрема це стосується країн

Європейського Союзу, в яких основним напрямом державної політики зайнятості є підготовка персоналу до роботи в умовах цифрової економіки, що включає популяризацію неперервної освіти, підвищення ефективності праці з комп'ютерними системами, розвиток соціальних навичок [15]. Також у прийнятої країнами «Великої Двадцятки» Стратегії «Кваліфікована робоча сила для потужного, сталого та збалансованого зростання» робиться акцент на заходах, спрямованих на розвиток професійних компетентностей працівників шляхом швидкої адаптації національних систем освіти та навчання до зміни вимог, обумовлених прискоренням технологічного прогресу та поширенням інновацій [16].

В сучасних публікаціях економістів, зокрема Руженського М., цілком справедливо наголошується необхідність узгодження створення робочих місць з геоекономічною стратегією пошуку своєї "ніші" у світовій економіці і наявністю достатньою кількості кваліфікованої робочої сили [17, с. 6]. Останнє набуває особливої актуальності, оскільки майже вперше за останні десятиліття національний ринок праці може зіткнутися з нестачею працівників в результаті значних масштабів еміграції молоді та осіб найманої праці і понад 30-річним процесом різкого зменшення показників народжуваності.

Міжнародна організація праці (далі – МОП) в своїх документах ще в кінці 1990-х років справедливо розширює вимоги до робочих місць, запропонувавши концепцію гідної праці, як працю на засадах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. У подальшому до цих ознак було додано повага до прав людини і гарантії безпеки та захисту, можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих [18]. В українській науковій літературі найбільш ґрунтовно розкрили концепт гідної праці, її трактування, імператив та механізми розвитку А. Колот і О. Герасименко [19, с. 26, 38]. Зазначені дослідники пов'язали гідну працю із створенням в Україні гідних робочих місць, обґрунтовано визначили фактори і причини, що знижують доступність до них працівників [19, с. 35, 38]. Українські вчені справедливо акцентують на тому, що левова частка проблем соціально-економічного характеру, з якими стикається працівник на ринку праці, прямо чи опосередковано пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць [20, с. 30].

За нашим баченням, підвищення конкурентоспроможності ринку праці вимагає також формування конкурентних соціально-трудових відносин, що включають адаптовані до умов сьогодення основні положення Глобального пакту ООН про робочі місця. Ідеться про справедливу оплату праці, її безпеку, професійне зростання і соціальний захист працівників, рівні права і можливості для кожного, можливість вільно висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя. Для України особливу актуальність має положення про справедливу оплату праці, не тільки тому, що її розмір є меншим ніж у сусідніх країнах, а й з погляду на 30 - річну тенденцію до скорочення її частки у складі ВВП на користь бізнесу.

Незважаючи на досить ґрунтовні здобутки українських і зарубіжних учених в дослідженні суб'єктів ринку праці та окремих факторів розвитку його

конкурентоспроможності, залишилася невизначеною низка проблем. Зокрема ідеться про формування державних та громадських інститутів, механізмів та інструментів, спрямованих на координацію політики зайнятості з макроекономічною і соціальною політикою, стимулювання інвестиційного процесу, запобігання витоку інвестиційних ресурсів за кордон, модернізацію системи робочих місць відповідно до вимог Індустрії 4.0, підготовку фахівців, спроможних ефективно працювати в умовах нової інноваційної економіки.

Відповідно до монографічного дослідження, проведеного Інститутом економіки промисловості, на сьогоднішній час гостро стоїть питання відсутності в органах державної влади методології оцінки впливу цифрових технологій на різні сфери життєдіяльності суспільства, у тому числі на ринок праці. В Україні відсутні довгострокові прогнози потреби у робочій силі та навичках працівників, які пов'язані із цифровізацією. Не здійснюється розробка "дорожні карти" цифрових трансформацій та моделей цифрового розвитку базових і перспективних галузей економіки України, сфери зайнятості, зокрема прогнозів руху робочої сили [21].

Узагальнений концепт провалів державного регулювання ринку праці України визначили також у власних наукових розвідках В. Близнюк та Л. Гук представивши їх за наступними групами: інерційність розвитку та архаїчність структури зайнятості; атиповість адаптації ринку праці України; диспропорції попиту та пропозиції робочої сили; деструктивні процеси соціального діалогу на ринку праці; нерівність в оплаті праці; низька якість трудового законодавства [22].

Тому, зважаючи на значну роль національного ринку праці в подоланні наслідків коронавірусної пандемії, соціально-економічному розвитку України з врахуванням загострення глобальної конкуренції, вважаємо за доцільне подальші наукові розвідки проблеми конкурентоспроможності національного ринку праці спрямувати на визначення його основних факторів та розроблення економетричної багатофакторної моделі оцінювання їх впливу.

3. Узагальнення основних положень

В Україні в результаті російської агресії – бомбардувань і ракетних обстрілів сотень міст та населених пунктів, окупації окремих з них, відбулося знищення багатьох промислових підприємств, руйнація міської і транспортної інфраструктури, комунального господарства. До того ж російська воєнна агресія, створивши загрози для життя мільйонів людей, спровокувала небачену за масштабами вимушену зовнішню міграцію. Втрати робочої сили і основного капіталу значно посилили негативні процеси на ринку праці.

Проведений аналіз економічної літератури, публікацій і аналітичних матеріалів дослідницьких установ, офіційних статистичних даних свідчить, що сучасна модель ринку праці України є вкрай неефективною і не може забезпечити його високу конкурентоспроможність. Він характеризується суперечливими, стохастичними явищами і тенденціями. Фактично, починаючи

з 2000 року, його головною проблемою є не безробіття, рівень якого за методологією МОП понад 25 років є одним із найнижчих в Європі (зазвичай 6 – 8%), а низькі показники зайнятості населення, особливо в зареєстрованому секторі економіки, і величезний обсяг тіньового сегменту. Так, рівень зайнятості останні 10 років коливається у межах 56- 58,2% від чисельності населення віком 15–70 років, що на 10-15 відсоткових пунктів нижче середнього рівня в країнах Європейського Союзу. За оцінками авторитетних вітчизняних і зарубіжних експертів тіньовий ринок праці складає як мінімум 4-5 млн. чол. (понад 30% чисельності зайнятого населення). За нашими розрахунками в країні не менше 6 млн. чол., яких у статистиці відносять до так званих "зневірених" – осіб віком 15-70 років, які не маючи роботи, її не шукають, і при цьому не відносяться до учнів і студентів та військових строкової служби. Якщо сюди додати кількість трудових мігрантів в еквіваленті повної зайнятості (до 2,5 млн. осіб), то в результаті загальна чисельність осіб, що знаходиться поза офіційним ринком праці України, становить13-14 млн. осіб, що майже в 2 рази перевищує чисельність штатних працівників. При тому, що середньооблікова кількість останніх неухильно скорочується: у 2014 р. їх налічувалося 8959 чол., у 2017 р. – 7679 тис., а у 2019 р. – 7443 тис. чол. Тобто, за 6 років зменшення чисельності штатних працівників – основних платників податку з доходів фізичних осіб і єдиного соціального внеску, становило 2761 тис. чол., або 27%.

На якісний склад робочих місць негативний вплив здійснюють, перш за все фізично і морально застарілі засоби виробництва. Зокрема в промисловості, переважає обладнання 30-35-річної давнини за критичного рівня зносу, який в цілому по економіці за офіційними даними складає 57%, хоча, на наше переконання, фактичне значення цього показника є набагато більшим. У 2014 році відбулася переоцінка залишкової вартості основних засобів в транспортній галузі у бік зростання у 3,5 рази у результаті чого загальний знос основних засобів в економіці статистично значно скоротився і склав у 2015 р. 60,1%, що на 23,4 відсоткових пункти менше, ніж у 2014 році – 83,5%.

Крім катастрофічного рівня зносу, основний капітал в Україні відрізняється застарілою структурою. У ньому переважають третій та четвертий технологічні уклади при символічній частці п'ятого і майже повної відсутності шостого. Кількість інноваційно-активних промислових підприємств скоротилася за період 2015-2019 рр. з 17,3% до 15,8%, хоча 25 років тому (у 1994 р.) їх налічувалося 26%. У загальному обсязі реалізованої промислової продукції за період 2010 р. – 2019 роки обсяг інноваційної продукції скоротився з 3,8% до 1,3%. У Глобальному інноваційному індексі Україна у 2021 р., опустилася за рік з 45-го на 49 місце (із 131 країни світу), зайняв серед 39 країн Європи лише 32-те місце. Одна із причин інноваційної відсталості полягає у критично низькому рівні фінансування науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт – 0,44% ВВП, тоді як мінімально допустимим рівнем вважається 2% ВВП, а в європейських країнах-лідерах в сфері інновацій (Швеція і Фінляндія) ця частка перевищує 3%.

Також серед основних причин втрати Україною інвестиційної привабливості є підвищення цін на електроенергію та природний газ, значне скорочення дешевої і кваліфікованої робочої сили, погіршення інфраструктури доріг та енергетики. У результаті вартість ведення бізнесу в Україні зрівнялася з сусідніми країнами і навіть перевищила її. На недостатню активність іноземних інвесторів впливають військові дії, які змушена вести Україна на Сході. Ми погоджуємось з думкою окремих експертів, які вважають, що навіть намагання уряду ввести інститут так званих "інвестиційних нянь" не в змозі нейтралізувати дію цих та інших негативних факторів. До внутрішніх факторів слабкої конкурентоспроможності національного ринку праці ми також відносимо: низький розмір оплати праці і малу її частку у складі ВВП; недостатній рівень доходів населення; послаблення профспілкового руху та інститутів ринку праці, особливо соціального діалогу; недосконаліcть експортно-імпортної і кредитно-грошової політик; відсутність надійного захисту інвестицій і державних гарантій ведення бізнесу; високий рівень корупції.

Отже, для того, щоб наш національний ринок праці став привабливим для внутрішніх і зовнішніх інвесторів, перш за все потрібно сформувати в країні сприятливий інвестиційний клімат, всіляко стимулювати інвестиційну активність вітчизняних підприємців, створити надійні перепони на шляху виведення коштів за кордон. Інвестування має спрямовуватися на модернізацію основного капіталу, впровадження новітніх технологій, зокрема технологій "Індустрії 4.0", та інноваційних робочих місць V-VI технологічних укладів. Потребує підвищення надійності банківська система, як найважливіше джерело інвестиційних коштів бізнесу, використання комерційними банками такого значного ресурсу кредитування, як кошти населення. Необхідно стимулювати експортну активність українських підприємств, яка має базуватися не на сприятливій кон'юнктурі сировинних ринків (як у перше десятиліття 2000-х рр.), а на виробництві конкурентоспроможної продукції з високою доданою вартістю

В інвестиційно-інноваційному розвитку ринку праці принципового значення набуває значне збільшення обсягів державного фінансування науково-дослідних розробок і проектів, навіть за рахунок як внутрішніх, так і зовнішніх позик, а також забезпечення більш ефективного використання коштів. З цією метою доцільно продовжити той курс, що останнім часом запроваджується в Україні – перейти від фінансування утримання наукових установ і підрозділів, до виділення грошових ресурсів безпосередньо на дослідження і розробки на грантовій основі. Серед отримувачів грантів мають бути наукові організації, університети, підприємства різних форм власності, просто творчі колективи. Об'єктами грантового фінансування мають стати перш за все дослідження і розробки в сферах нанотехнологій та інформаційних технологій, модернізації паливно-енергетичного комплексу та забезпечення енергозбереження, новітніх біотехнологій і фармакології, стартапів у цих та інших проривних сферах.

Зміни глобального економічного і соціально-технологічного середовища спричиняють нові виклики для ринку праці України, посиленні пандемією Covid 19, що вимагає продукування інших, відмінних від попередніх, політик та практик, спрямованих на посилення конкурентоспроможності національного ринку праці, в основу яких необхідно покласти активне використання інтелектуального потенціалу людини. Водночас поширення використання дистанційної праці, для якої підприємцям не потрібно створювати і обладнувати робочі місця, витрачати значні кошти на опалення та освітлення приміщень, на заходи з охорони праці тощо, сприятиме її широкому застосуванню у більшості галузей економіки і у постпандемійний період. У цьому контексті набуває актуальності розроблення відповідної держаної політики, зокрема у напрямку законодавчо-нормативного регулювання дистанційної праці, захисту законних соціально-економічних прав найманих працівників. У стратегічному плані розвиток конкурентоспроможності національного ринку праці потребує модернізації державної політики зайнятості, посилення її координації з інвестиційною, грошово-кредитною, податковою політикою, зовнішньоекономічною діяльністю, політикою доходів.

4. Обговорення

Специфіка конкурентоспроможності національних ринків праці полягає в тому, що конкуренція відбувається не в середині, а між ринками праці певних країн. Якщо національний ринок праці України надасть суб'єкту можливості, яких він не отримає на ринках праці інших країн, то скоріш за все працівник продовжуватиме працювати у нашій країні, а шукач роботи для працевлаштування і підприємець для вкладання інвестиційних коштів оберуть саме цей ринок праці.

Авторська позиція співпадає з думкою українських та закордонних фахівців про те, що конкурентні позиції ринку праці багато в чому визначаються професійно-кваліфікаційними якостями робочої сили та досконалістю основного капіталу (якістю робочих місць), розміром заробітної плати, рівнем соціального захисту, можливостями працівників впливати на питання, що стосуються їх праці і трудового життя. У цьому контексті процеси і тенденції на сучасному ринку праці України слід оцінити як негативні. Відбувається деградація механізму створення нових робочих місць у результаті низької інвестиційно-інноваційної активності бізнесу, відсутності чіткої державної науково-технічної, інноваційної та соціальної політики, відсутності координації макроекономічної політики з політикою зайнятості. Технологічна відсталість економіки спричиняє низьку продуктивність праці і обумовлює низькі рівні її оплати та соціального захисту працівників, зменшення потреби у висококваліфікованих працівниках, отже, знижує конкурентоспроможність національного ринку праці. Результатом наших наукових розвідок є те, що основною причиною цих процесів є вкрай недостатні обсяги інвестування основного капіталу.

Але цифровізація і дистанційна праця, навіть в їх спрощеному вигляді, не завжди спричиняють лише скорочення зайнятості. На думку МОП, віддалені режими роботи, які набули масового поширення протягом 2020 року через пандемію COVID-19, вплинули на зростання цифрової торгівлі, цифрових послуг та інших видів дистанційної зайнятості. Частині працівників, яка втратила роботу, платформи цифрової праці дали можливість отримувати дохід.

Україна також має високий рівень трудового потенціалу у сфері ІТ-послуг та є одним з провідних експортерів ІТ-фахівців у розвинені країни. Це обумовлено, як високим рівнем освіти, так і додатковими можливостями та свободами у цифровій зайнятості на глобальному ринку праці, а з іншого – незадовільним рівнем оплати праці та соціального захисту в Україні. В умовах поглиблення кризових явищ саме цифрові технології ринку праці та сучасні інноваційні платформи допомагають пом'якшити в Україні проблеми у сфері зайнятості, падіння платоспроможного попиту населення, масову еміграцію кваліфікованої робочої сили.

Тому тенденції майбутнього на ринку праці також характеризуватимуться активним впливом сучасних технологій на сферу зайнятості та розвитком сегменту ринку праці на цифрових платформах, які охоплюватимуть все більше сфер економічної діяльності та впливатимуть на зміни у структурі попиту та пропозиції на міжнародному ринку праці.

5. Висновки

Аналіз хрестоматійних праць видатних теоретиків минулого – представників різних наукових шкіл, течій і часів на підставі дослідження генезису ринку праці дав змогу встановити, що конкуренція є його фундаментальною ознакою. Саме завдяки конкуренції між особами найманої праці за вигідні умови праці і між підприємцями (роботодавцями) за дешеву і кваліфіковану робочу силу сформувалися ринки праці, які постійно трансформувалися, але не втратили своєї фундаментальної основи і ринкової сутності.

У наших наукових розвідках на основі дослідження публікацій українських і закордонних вчених обґрунтовано концептуальні засади наукової категорії "конкурентоспроможність національного ринку праці". Аргументовано некоректність ототожнення окремими науковцями конкурентоспроможності ринку праці з конкурентоспроможністю працівників, оскільки тут мають місце різні об'єкт, предмет і сфера конкурентних відносин.

Аналіз наукових робіт українських та закордонних авторів, результатів досліджень міжнародних організацій дають підстави для твердження про сталу тенденцію до фундаментальної зміни конкурентних відносин на ринку праці. Якщо багато попередніх десятиліть у більшості країн відчувався дефіцит попиту, то у сучасних умовах все більше бракує пропозиції робочої сили, особливо в сегменті висококваліфікованого персоналу. Для України цей процес

пов'язаний із збільшенням масштабів зовнішньої трудової еміграції, зокрема витоком висококваліфікованих фахівців, особливо в сфері ІТ-технологій у закордонні і транснаціональні компанії. Найважливішим фактором втрати конкурентних переваг ринком праці України є тривала тенденція до скорочення обсягів капітальних інвестицій, особливо у виробничий сектор економіки, і відтік коштів з нашої країни за кордон. Слабкі інвестиції в національну економіку спричиняють фізичне і моральне старіння засобів виробництва, їх критичний знос, а звідси – низьку продуктивність праці, що унеможливлює зростання розміру оплати праці. Тому, щоб ринок праці України став більш привабливим для кваліфікованої робочої сили (не лише української) та інвесторів – потенційних роботодавців (включаючи закордонних), набуває стратегічного значення активізація процесу інвестування відповідно до методологічних засад Дж. Кейнса, актуальність яких підтверджують результати кореляційного аналізу залежності рівня зайнятості від інвестиційних витрат в Україні за період 2000–2020 роки.

Цифрові платформи в майбутньому набуватимуть все нових і активних форм використання, їх дія розширюватиметься на нові сфери економічної діяльності та суспільних взаємовідносин. Тому Україна, щоб не бути осторонь цих глобальних міжнародних процесів, маючи певний потенціал, який, зокрема підтверджується достатнім обсягом пропозиції на міжнародному ринку праці має розвиватись, перш за все, у напрямі формування сприятливого середовища забезпечення зростання попиту на основних онлайн-платформах, що матиме ефективну форму реалізації, перш за все, за рахунок капітальних інвестицій у сферу праці майбутнього.

Вихід України на траєкторію сталого і збалансованого розвитку вимагає спродукувати поряд з технологічними, інтелектуальні засади зростання, поклавши в основу розвитку конкурентоспроможності ринку праці нову стратегічну модель професійно-кваліфікаційної підготовки фахівців і використання їхнього соціального та інтелектуального потенціалу. Посилення ролі освіти має відбуватися відповідно до запитів ринку праці, змісту і динаміки техніко-технологічних трансформацій. Зокрема, має розвиватися неформальна освіта, а традиційна освіта – за напрямом мультидисциплінарності та практичної орієнтованості не лише на актуальний ринок праці, а також на забезпечення випереджаючого характеру освіти та професійного навчання задля мінімізації ризиків майбутнього.

Список літератури:

1) Ricardo, D. (2016). The Principles of Political Economy and Taxation. Martino Fine Books
2) Smit, A. (1977). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Chicago: The University of Chicago Press.
3) Marshall, A. (1997). Principles of Economics. Amherst: Prometheus books.

4) Keyns, J. M. (2008). The General Theory of Employment, Interest and Money. Chile: www.bnpublishing.com
5) Mankiw, N.G. (2011). Principles of Economics. Cengage Learning Семюелсон Пол А., Нордгауз Вільям Д.. Макроекономіка. К.: Основи. 1995. 544 с.
6) Kotler, Ph. (1984). Marketing essentials. Prentice-Hall
7) Porter, M.E. (1998). Competitive Advantage of Nations. Cengage Learning
8) Nazarova, I.S. (1978). Dictionary of the Ukrainian language. Kyiv
9) Bohynia, D.P. (1999). Kontseptualni pidkhody do vyznachennia konkurentospromozhnosti robochoi syly na rynku pratsi [Conceptual approaches to determining the competitiveness of the labor force in the labor market]. Ukraina: aspekty pratsi, 6, 3–8. (In Ukrainian).
10) Hrishnova, O.A. (2001). Formuvannia yakosti robochoi syly ta konkurentospromozhnosti pratsivnyka v protsesi investuvannia v liudskyi kapital [Formation of the quality of the workforce and the competitiveness of the employee in the process of investing in human capital]. In-t ekonomiky NAN Ukrainy, 117–126. (In Ukrainian).
11) Lisohor L. S. (2008). Chynnyky formuvannia konkurentnoho seredovyshcha na rynku pratsi [Factors in the formation of a competitive environment in the labor market]. Demohrafiia ta sotsialna ekonomika, 2, 104-114. (In Ukrainian).
12) Kharun O.S. (2016). Konkurentospromozhnist personalu pidpryiemstva v konteksti rozvytku trudovoho potentsialu [Competitiveness of enterprise personnel in the context of labor potential development]. Ekonomichnyi dyskurs. Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal, 4, 62-71. (In Ukrainian).
13) Thompson, A & Strickland III, A.J. (2003). Strategic Management: Concepts and Cases. Mcgraw-Hill
14) Zabelina, O.V. & Mayorova, A.V. & Safonova, E.A. (2018). Oriyentatsiya na aktualnyy rynok truda i strategicheskiye podkhodi k gosudarstvennoy politike professionalnogo razvitiya naseleniya: opyt zarubezhnykh stran [Focus on the current labor market and strategic approaches to the state policy of professional development of the population: the experience of foreign countries]. Ekonomika truda, 8 (2),15-30. (In Ukrainian).
15) For a European Industrial Renaissance (2014). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Retrieved from http://ww.w.xploit-eu.com/pdfs/Europe%202020%20Flagship%20Initiative%20INNOVATION.pdf Офіційний сайт компанії Deloitte, https://jobs.dou.ua/companies/deloitte (Last accessed – 14.10.2021)
16) Future of the workplace 2030+ (2020). Retrieved from https://www.unily.com/media/pwmisrwf/unily-future-of-workplace-report.pdf
17) Ruzhenskyi, M.M. (2021). Modernizatsiia zainiatosti naselennia: zmist ta priorytety [Modernization of employment: content and priorities]. Ekonomika ta derzhava, 5, 4-7. (In Ukrainian). doi: 10.32702/2306-6806.2021.5.4

18) International Labour Organization (1999). Decent work for all in a global economy. Retrieved from https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994437873402676/41ILO_INST:41ILO_V2
19) Kolot, A.M. & Herasymenko, O.O. (2017). Imperatyvy novoi ekonomiky ta instytut hidnoi pratsi. Hidna pratsi ; imperatyvy, ukrainsky realii, mekhanizmy zabezpechennia : monohrafiia [Imperatives of the new economy and the institution of decent work. Worthy of work; imperatives, Ukrainian realities, support mechanisms: monography]. Kyiv: KNEU
20) Kolot, A.M. & Herasymenko, O.O. (2017). Kontsept hidnoi pratsi yak teoretyko-prykladna platforma rozvytku sotsialno-trudovoi sfery [The concept of decent work as a theoretical and applied platform for the development of social and labor sphere]. Problemy ekonomiky ta politychnoi ekonomii, 2, 7-55. (In Ukrainian).
21) Novikova, O.F. & Amosha, O.I. (2021). Transformatsiia sotsialno-trudovoi sfery v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky: monohrafiia [Transformation of the social and labor sphere in the context of digitalization of the economy: a monography]. Kyiv. (In Ukrainian).
22) Blyzniuk, V.V. & Huk, L.P. (2021). Provaly derzhavnoho rehuliuvannia na rynku pratsi ta mozhlyvosti yikh minimizatsii [Failures of state regulation in the labor market and the possibility of minimizing them]. Ekonomika Ukrainy, 12, 22-43. (In Ukrainian).